

## 基本目標3 男女がともに働きやすい環境の整備

### 3-1 男女平等の職場環境づくりの推進

働く場において、男女がともに対等なパートナーとして能力を発揮していくためには、採用する企業側に、雇用形態や職業選択等における男女平等な労働観が浸透していることが大切です。

男女ともに適正な労働条件が確保され、性別や年齢に関わらず、誰もが働きやすい職場環境が整備されるよう、企業への意識啓発を進める必要があります。

#### 重点課題① 団体、企業などにおける女性の参画促進

男女共同参画の視点の重要性について、団体、企業に意識啓発を図ります。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
28	市の入札における評価項目に、男女共同参画社会実現への評価視点を取り入れていきます	○「男女共同参画社会への貢献度」の加点対象となる評価項目の検討・設定 ○判断基準の検討	行政課
29	パンフレットなどを活用し、企業に意識改革の働きかけをしていきます	○窓口等での働きかけ	産業緑地課

## 重点課題② セクシュアル・ハラスメント<sup>7</sup>、パワー・ハラスメント<sup>8</sup>防止対策の推進

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの根絶に向け、団体、企業に向けた啓発を推進します。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
30	セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止に向けた広報・啓発を行い、人権尊重の意識づくりを推進していきます	○パワー・ハラスメント防止についての要綱策定の検討 ○人権教育指導者研修会への社会教育委員参加による、人権尊重の意識づくりの推進	人事課 生涯学習課



### <sup>7</sup> セクシュアル・ハラスメント

性的ないやがらせのこと。特に雇用の場においては、「職場（労働者が業務を遂行する場所）において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により、女性労働者とその労働条件につき不利益を受けることまたは性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること」とされている。

### <sup>8</sup> パワー・ハラスメント

職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範ちゅうを超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。

### 3-2 ワーク・ライフ・バランスの推進

国では、2007年（平成19年）に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されており、仕事と生活が好循環を生み出す社会づくりに向けた機運が高まっています。男女がともに、個人のライフスタイルやニーズに応じ、自分らしく働き続けていくためには、こうしたワーク・ライフ・バランスの視点に立って環境を整備していく必要があります。

しかし実際には、結婚・出産による女性の離職が多くなっていることが課題としてあがっています。働く男女に向けた子育て支援の充実や職場への理解の浸透など、周囲の環境を整備していくとともに、家庭内における意識啓発を進め、男女がともに助け合って、仕事と家庭生活を両立していけるよう支援することが求められています。

#### 重点課題① 保育施設・サービスの充実

多様な保育ニーズに対応するため、保育施設の整備に取り組むとともに、長時間保育・延長保育<sup>9</sup>や特定保育<sup>10</sup>などの保育サービスの充実を図ります。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
31	保護者の就労時間、勤務時間の多様化に対応した長時間保育・延長保育や特定保育など、保育サービスを充実していきます	○長時間保育・延長保育、特定保育の実施体制の整備 ○長時間保育・延長保育、特定保育の実施増加による受け入れの拡充	子育て支援課
32	待機児童の解消に努めていきます	○新設保育所の建設や民営保育所における児童の受け入れ拡充	子育て支援課

#### <sup>9</sup> 長時間・延長保育

保護者がフルタイムで働く就労家庭の児童が利用する保育サービスのこと。  
（長時間保育：午後4時から午後6時30分まで 延長保育：午後6時30分から午後7時まで）

#### <sup>10</sup> 特定保育

1日4時間以上6時間未満かつ概ね1か月64時間以上の就労家庭の児童の保育を行うサービスのこと。（通常保育、一時保育の対象となる児童は除く。）

## 重点課題② 子育て支援サービスの充実

働く男女の仕事と家庭生活の両立を支援するため、子育て支援サービスの充実を図ります。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
33	ファミリーサポート事業を充実していきます	○依頼会員に対応する援助会員の増大のための事業の周知 ○活動中の事故予防のための講習会の充実	子育て支援課
34	子育て支援短期事業（ショートステイ）の周知を図ります	○広報紙・ホームページにおける周知	子育て支援課
35	子育て支援制度などの情報提供を充実していきます	○広報紙・ホームページにおける周知 ○育児講座の開催	子育て支援課
36	児童クラブや学童保育所を拡充していきます	○ニーズ調査の実施	子育て支援課
37	子育て支援ボランティアの情報提供をしていきます	○子育て支援団体同士の交流会の実施及び情報紙作成	社会福祉協議会

## 重点課題③ 男女がともに家庭生活に関われる環境づくり

男女がともに家事、育児、介護などに積極的に参加できるような環境づくりに取り組みます。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
38	家事教室（料理、ゴミ分別講習など）を開催していきます	○「エコ料理教室」の開催 ○「エコ料理教室」の周知による参加者の確保	環境課
39	男女がともに育児、介護などに携わることができるよう公共施設の改善をしていきます	○施設を新設する際の大人・子ども兼用のおむつ交換ベッドの設置推進 ○男性トイレへのベビーチェア、ベビーベッド設置の推進	全課

#### 重点課題④ 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進

職場における子育て支援を充実するとともに、育児・介護休業制度の男性の取得促進を図ります。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
40	団体・企業などの要請に応じ、男女共同参画に関する出前講座を実施していきます	○大学への講師派遣の依頼 ○各団体への仕事と家庭の調和についての意識啓発の働きかけ	市民協働課
41	育児・介護休業制度を整備し、男性の取得を働きかけていきます	○育児・介護休業制度の周知 ○窓口等での男性への取得の働きかけ	人事課 産業緑地課
42	パンフレットなどの配布を通じてファミリー・フレンドリー企業に関する情報提供を行い、ファミリー・フレンドリー企業への登録を支援していきます	○窓口等での働きかけ	産業緑地課
43	子育て期の就労者に対する雇用者への理解を促進していきます	○窓口等での働きかけ	産業緑地課



### 3-3 女性のチャレンジ支援

意欲のある女性が、望むような形で働き続けられるような支援策を充実させていく必要があります。本市では、子育て中でも働く意欲のある女性が多くなっていますが、同時に育児休業取得後の復職の困難なども課題としてあがっています。

女性がいつまでも自らの能力の向上や活躍をめざすことができるよう、再就職に対する支援を行うとともに、女性自身のエンパワーメントを推進し、女性の幅広い分野への進出を支援していくことが重要となっています。

#### 重点課題① 子育て後の女性の再就職に対する支援

子育て後の女性の再就職に対する支援を図るため、市内の企業や商工会に働きかけをします。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
44	退職者への再就職意志の確認をする働きかけをしていきます	○窓口等での働きかけ	産業緑地課

#### 重点課題② 女性の職業能力育成に対する支援

企業や事業所内での女性の能力育成に向けた学習機会の提供や、啓発を推進します。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
45	職業能力育成の講習会などへの参加を市民や企業に働きかけていきます	○窓口等での働きかけ ○公民館講座でのパソコン講座の開催	産業緑地課 生涯学習課

#### 重点課題③ 女性の起業に対する支援

起業の場の提供や情報発信により、起業をめざす女性への支援を行います。

NO.	取組内容	今後の方向性	担当課
46	起業の場を提供するなど、起業をめざす女性に対する支援を行っていきます	○窓口等での働きかけ	産業緑地課

「基本目標3 男女がともに働きやすい環境の整備」の達成に向けて

◇ 数値目標の設定

	項目	現状値 (平成24年度)	目標値 (平成29年度)	担当課
1	市の入札評価項目に男女共同参画視点導入の検討	未検討	市内業者の状況をふまえ導入基準の検討・設置	行政課
2	特定保育の実施園数	2園	4園	子育て支援課
3	ファミリーサポートセンターの援助活動ができる会員数	219人	240人	子育て支援課
4	育児講座の開催回数	5回	8回	子育て支援課
5	児童クラブの実施箇所数	5箇所	6箇所	子育て支援課
6	出前講座の企画実施回数	未実施	1回以上	市民協働課
7	男性職員の育児休業の取得率	12.5%	12.5%以上	人事課
8	ファミリー・フレンドリー企業数	2企業	5企業	産業緑地課

◇ 市民や企業の役割

市民

- 男女がともに仕事と家庭のバランスのとれた生活が送れるよう、家族間の共通認識を持つため、家庭内で話し合しましょう。
- 男性職員も、育児・介護休業を積極的に活用しましょう。
- 男性は、家事や育児・介護などに積極的に参加しましょう。

企業

- ワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境を整備しましょう。
- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない職場づくりに努めましょう。
- 募集、採用、昇進、給与など性別を理由とした格差をなくしましょう。
- 子どもを持つ人も働きやすいよう、在宅勤務やフレックスタイム、短時間勤務制度といった柔軟な勤務形態についても検討しましょう。